

La nueva reforma laboral

El 31 de diciembre de 2021 entró en vigor el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, a excepción de ciertas materias que entrarán en vigor a los tres meses de su publicación.

Los principales objetivos de la reforma laboral son los siguientes:

I. Simplificación de contratos y reducción de contratos temporales.

La reforma aborda la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral.

El objetivo de la reforma es generalizar la contratación indefinida para que el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras.

Desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado. Por lo que únicamente podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Se fomenta el contrato fijo-discontinuo y desaparece la distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos.

Por último, se incrementan las sanciones y se fija una cotización adicional en los contratos de duración determinada desincentivando los contratos de muy corta duración.

II. Se rediseñan los contratos formativos.

En segundo lugar, se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

III. Se mantiene la negociación y convenios colectivos.

La modernización de la negociación colectiva constituye una pieza clave del paquete de reformas que aborda aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la correcta relación entre convenios sectoriales y de empresa, reforzando la representatividad de las partes.

IV. Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas

El objetivo es una regulación precisa que garantice el equilibrio entre agilidad y flexibilidad y un nivel adecuado de protección a las personas trabajadoras de las subcontratas, en relación con los trabajos que desarrollan.

V. Se modifica la regulación de los ERTE y se crea el Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Se incorporan medidas para facilitar el uso de los ERTE, como alternativa a las extinciones y se crea el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, para hacer frente a crisis cíclicas o sectoriales.

Los ERTE que se presenten por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) tendrán mayores facilidades de tramitación y aplicación para las pymes, y exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 20%, condicionadas a la realización de acciones formativas. Para los ERTE de fuerza mayor se incorpora como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad por decisiones de la autoridad gubernativa y tendrán exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 90%.

Se introducen los nuevos ERTE estructurales, denominados Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que pueden ser de dos modalidades: cíclica o sectorial.

La cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización y con una duración máxima de un año; y la sectorial, a la que podrán acogerse las empresas cuando un determinado sector aprecie cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional. La modalidad sectorial tendrá una duración máxima de un año, con posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.